



dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel

Sozialausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

per Mail:
sozialausschuss@lanntag.ltsh.de

Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften und-verbände
des öffentlichen Dienstes

Landesgeschäftsstelle:
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081
Fax: 0431.675084
E-Mail: info@dbbsh.de
Internet: www.dbbsh.de

25.05.2020

Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schleswig-Holstein

Ihr Schreiben vom 27. März 2020

Sehr geehrter Herr Kalinka,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme zu der Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der SPD-Fraktion (Drucksache 19/ 1756). Gern teilen wir Ihnen dazu unsere Anmerkungen mit.

Zur Struktur und Personalausstattung des staatlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Die Landtagsdrucksache zeigt deutlich auf, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz mit umfassenden und vielfältigen öffentlichen Aufgaben verbunden ist. Die vielen und unterschiedliche Fachrichtungen betreffenden Vorgaben sowie die Vielzahl der Betriebe auf der einen Seite und der vorhandene Personalbestand auf der anderen Seite lassen erkennen, dass diesen Aufgaben ein eher niedriger Stellenwert eingeräumt wird. Eine zufriedenstellende Beratungs- und Besichtigungsintensität dürfte unter den bestehenden Rahmenbedingungen kaum möglich sein. Umso bemerkenswerter sind das Engagement und die Leistungsbereitschaft der in diesem Bereich eingesetzten Beschäftigten, die trotz der schwierigen Rahmenbedingungen ihre Aufgaben erfüllen.

Ungeachtet dessen können wir uns des Eindrucks nicht erwehren, dass an verschiedenen Stellen der vorliegenden Antwort vermieden wird, offen mit Defiziten oder zumindest mit angezeigten Optimierungen umzugehen. Die umfassende Darstellung darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass es vor allem auf den tatsächlichen Umgang mit dieser Thematik und die betriebliche Praxis ankommt.

Diese Praxis weist nach unserer Wahrnehmung zu häufig eine unzureichende Einordnung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als betrieblichen Mehrwert auf. Zudem sind viele Beschäftigte unzureichend über Indikatoren für Handlungsbedarfe sowie ihre Rechte und Ansprechpartner informiert. Ein weiteres Problem ist, dass sich die erheblich zugenommene

Bedeutung der psychischen Belastung aus unserer Sicht noch nicht im erforderlichen Maße in der Aufgabenwahrnehmung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes widerspiegelt.

Vor diesem Hintergrund halten wir im Interesse eines wirksamen und vorbildlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Schleswig-Holstein eine Aufstockung der vorhandenen Ressourcen für angezeigt. Dabei sollte ein besonderes Augenmerk auf die psychische Komponente des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gelegt werden, um diesbezüglichen Fehlentwicklungen in der betrieblichen Praxis entgegenzutreten zu können. Deshalb sehen wir es als erforderlich an, den Anteil an Aufsichtspersonal mit psychologischer/sozialwissenschaftlicher Qualifikation zu erhöhen.

Ergänzend sollte – wie in allen Teilen der öffentlichen Verwaltung – die Aufbau- und Ablauforganisation regelmäßig darauf überprüft werden, ob sie noch zeitgemäß ist beziehungsweise den aktuellen Anforderungen noch gerecht werden kann. Die seinerzeitige Verlagerung der staatlichen Arbeitsschutzbehörde auf die Unfallkasse Nord ist zwar aufgrund des Sachzusammenhangs der Aufgabenstruktur nicht von vornherein abwegig. Sie könnte aus heutiger Sicht aber auch (fehl?) interpretiert werden als „Ausgliederung einer im unmittelbaren Verantwortungsbereich verzichtbaren Aufgabe bzw. Verschlankung der Verwaltung“. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz agiert ausgehend von der Unfallkasse Nord zwangsläufig häufig relativ weit weg von den Betrieben. Alternativ könnte zum Beispiel erwogen werden, die Aufgabe – ähnlich wie die Lebensmittelüberwachung – bei den Kreisen und kreisfreien Städten anzusiedeln. Im Zuge einer Grundsatzdebatte ohne Denkverbote mit dem Ziel der Optimierung von Verwaltungsstrukturen könnten derartige Vorschläge geprüft werden.

Unabhängig davon weisen wir darauf hin, dass der Bundestag am 7. Mai 2020 beschlossen hat, dass die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung die Dienstherrenfähigkeit erhalten und künftig Beamtinnen und Beamte ernennen können. Hintergrund ist, dass durch Änderungen des Sozialgesetzbuches IV und anderer Gesetze bei den gesetzlichen Unfallversicherungen das Dienstordnungsrecht (DO-Recht) geschlossen werden soll.

Zu der in der Landtagsdrucksache dargestellten Stellenbesetzungsproblematik weisen wir darauf hin, dass es sich um eine grundsätzliche Herausforderung des öffentlichen Dienstes handelt, zu der sich der dbb schleswig-holstein wiederholt umfassend geäußert hat, insbesondere hinsichtlich des Erfordernisses attraktiver und konkurrenzfähiger Arbeits- und Einkommensbedingungen.

Zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Landesverwaltung und öffentlichen Einrichtungen

Zunächst müssen wir anmerken, dass die bereits dargestellten Praxisprobleme – eine unzureichende Gewichtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der unzureichende Informationsstand vieler Beschäftigter und dabei insbesondere der unzureichend betrachtete Aspekt der psychischen Belastungen – grundsätzlich auch im öffentlichen Dienst bestehen und nicht ignoriert werden dürfen.

In diesem Zusammenhang bedauern wir, dass in der Landtagsdrucksache mehrfach auf fehlende Informationen beziehungsweise Daten hingewiesen wird, was ein Gesamtbild erschwert.

Positiv ist jedoch zu sehen, dass ein betriebliches Gesundheitsmanagement auf der Grundlage einer mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen abgeschlossenen Vereinbarung gem. § 59 des Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes eingeführt wurde. Diese betrifft auch Elemente des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Vor diesem Hintergrund bedauern wir, dass die Landtagsdrucksache darauf keinen Bezug nimmt. Ungeachtet dessen sind auf der Grundlage der Vereinbarung durchaus positive Einwicklungen und Angebote zu verzeichnen. Die konkrete Umsetzung liegt jedoch in den einzelnen Ressorts bzw. Dienststellen und wird vor Ort entsprechend unterschiedlich wahrgenommen, wobei auch kritische Stimmen zu verzeichnen sind. Nähere Erkenntnisse und Bewertungen stehen im Zuge einer laufenden Evaluierung der Vereinbarung an.

Weiterer Handlungsbedarf ergibt sich bereits aus dem verhältnismäßig hohen Krankenstand innerhalb des öffentlichen Dienstes. Die einschlägigen Zahlen können alle beteiligten Akteure nicht zufriedenstellen. Sie sind auch Zeugnis einer häufig zu hohen und gesundheitsgefährdenden Belastung vieler Beschäftigter sowie Ausgangslage zusätzlicher (Vertretungs-)Aufgaben infolge arbeitsunfähiger Kolleginnen und Kollegen. Diesen Teufelskreis gilt es zu durchbrechen.

Dabei spielen sicher sachgerechte und individuelle Gefährdungsbeurteilungen unter besonderer Gewichtung der psychischen Belastungen eine wichtige Rolle. Unterschätzt wird zuweilen, dass nicht nur die jeweiligen Stellen zu betrachten sind, sondern auch die Personen, die diese Stellen besetzen (sollen). Hier gilt es, im Rahmen einer sorgfältigen Personalentwicklung ein harmonisches Verhältnis zwischen den Stellenanforderungen unter Einbeziehung eventueller Gefährdungen auf der einen Seite und der Eignung sowie Vorbereitung der Beschäftigten auf der anderen Seite anzustreben.

Wir halten es für geboten, an dieser Stelle auch auf das zunehmend präesente Thema „Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“ hinzuweisen, welches auch unter dem Aspekt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu betrachten ist. Dabei wirken sich nicht nur körperliche Übergriffe, sondern häufig auch verbale Attacken oder Drohungen auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. Betroffen sind neben Polizei- und sonstigen Einsatzkräften auch Beschäftigte in Ordnungsämtern, Jobcentern, der Steuerverwaltung, der Sozialverwaltung, dem Justizdienst, den Schulen, bei Feuerwehr und Rettungsdienst sowie etlichen weiteren Bereichen des öffentlichen Dienstes. Diesen Fehlentwicklungen wird in der Dienststellenpraxis und in der Politik noch nicht vollständig mit der notwendigen Konsequenz entgegengetreten. Das Maßnahmenpaket muss sowohl Qualifizierung, Sensibilisierung, Prävention, strafrechtliche Verfolgung als auch die systematische Dokumentation von Vorfällen in einem zentralen Melderegister umfassen.

Schließlich möchten wir anmerken, dass sich die Landtagsdrucksache im Wesentlichen auf die Landesverwaltung bezieht. Um ein vollständigeres Bild zur Lage des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein zu erhalten, sollte auch die Kommunalverwaltung in die Betrachtung einbezogen werden.

Für Rückfragen und Erörterungen stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender